

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masa globalisasi saat ini setiap perusahaan menyadari bahwa Sumber daya manusia sangatlah penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan pun dituntut untuk dapat mampu bersaing dengan perusahaan lain. Memiliki manajemen yang baik adalah hal yang harus dimiliki agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia menjadi aset terpenting suatu perusahaan dalam mencapai keberhasilan suatu manajemen.

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk ditata dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam sebuah perusahaan dan juga merupakan penggerak dalam melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik, memberikan banyak manfaat untuk perusahaan. Untuk bersaing dengan perusahaan lain, sumber daya manusia menjadi sebuah sudut pandang yang sangat diperhatikan suatu perusahaan. Namun dapat dilihat, sekarang ini tidak mudah menghasilkan sumber daya manusia yang baik.

Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik. Kepuasan kerja memperlihatkan perasaan seorang pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Ini dapat

terlihat di dalam sikap karyawan terhadap segala sesuatu hal dan pekerjaan mereka yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Jika seorang karyawan merasa aspek-aspek pendukungnya dalam bekerja tidak terpenuhi, maka karyawan tersebut akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Sunarta, 2019:64).

Dilihat pada masa sekarang ini bisnis ritel memiliki persaingan yang ketat. Meskipun perusahaan ritel terus menerus memberikan layanan terbaik untuk konsumen, tidak memungkiri sejak pandemik covid-19 mulai mewabah di Indonesia beberapa perusahaan ritel mulai berjatuh. Ditambah lagi dengan adanya perdagangan elektronik (e-commerce) yang ikut meramaikan persaingan usaha ritel.

Namun hal tersebut tidak perlu diresahkan karena persaingan ritel merupakan bagian dari pergerakan dalam kegiatan ekonomi. Menteri koordinator bidang perekonomian Darmin dalam satu kesempatan mengatakan bahwa apabila suatu perusahaan ritel menurun ada beberapa perusahaan ritel juga mengalami kenaikan. Maka dari itu hal-hal seperti penurunan bisnis tidak perlu dirisaukan, beberapa bisnis ritel yang jatuh dianggap normal karena hal itu merupakan hasil dari sebuah persaingan. (mediaindonesia.com, 2019).

Perubahan bisnis ritel mulai terlihat adanya perubahan dari kemunculan e-commerce dan minimarket. Dapat dilihat sekarang ini masyarakat perkotaan maupun perkampungan dimanjakan dengan adanya minimarket-minimarket yang berdiri disetiap area wilayah. Hal ini menjadi suatu keuntungan dan

kemudahan bagi masyarakat, karena mereka bisa memilih gerai sesuai dengan daerah atau wilayah yang ditempatinya.

Pertumbuhan industri ritel di Indonesia dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan dan pertumbuhan penduduk, juga kadar beli masyarakat akan produk konsumsi. Sobandi (2018:123) pada penelitiannya mengatakan bahwa sekarang ini industri ritel di Indonesia dapat mengambil tenaga kerja dengan jumlah yang tidak sedikit, juga mengambil peran besar dalam Produk Domestik Bruto (PDB).

Oleh karena itu pemerintah menerbitkan peraturan terkait dengan minimarket untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yaitu pada peraturan presiden No. 12 Tahun 2007 menyatakan bahwa setiap pusat perbelanjaan, pasar tradisional, dan toko modern harus memperhitungkan jarak antar toko modern dengan pasar tradisional untuk memperhatikan kondisi ekonomi masyarakat sekitar.

Seperti yang sudah diketahui bahwa selain sebagai bagian terakhir dalam rantai persediaan produk, bisnis ritel memiliki fungsi lain yaitu:

1. Membantu Promosi Produk

Memberikan penawaran produk dengan maksimal kepada konsumen merupakan salah satu fungsi dari bisnis ritel. Tidak hanya mempromosikan dan menjual barang, tetapi memberikan pengetahuan terkait produk yang dijual juga merupakan fungsi dari bisnis ritel.

2. Mempermudah Konsumen Mendapat Produk Yang Diinginkan

Menyediakan barang pada satu tempat atau lokasi, sehingga mempermudah konsumen untuk membeli barang merupakan fungsi dari bisnis ritel. Selain itu juga mempermudah konsumen untuk membeli barang secara eceran.

3. Menjadi Ujung Tombak Pemasaran Produk

Adanya bisnis ritel untuk membenahkan proses produksi dan ketersediaan suatu produk. Fungsi utama dari bisnis ritel yaitu menjaga produsen untuk fokus memproduksi tanpa merisaukan persaingan dengan usaha lain.

4. Mengobservasi Pasar

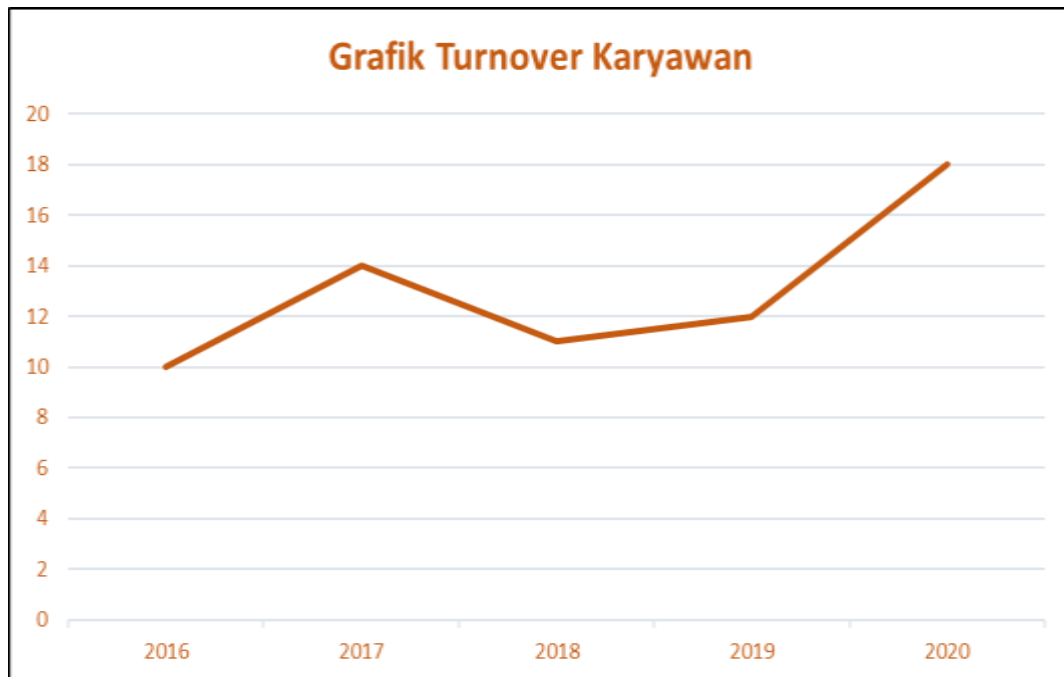
Fungsi dari bisnis ritel selanjutnya adalah untuk mengetahui tren dipasar juga perilaku konsumen, karena bisnis ritel merupakan bisnis yang terhubung langsung dengan konsumen. Sehingga konsumen dapat memberikan timbal balik terkait suatu produk.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, (Alfamart) merupakan jaringan toko retail yang sudah memiliki cabang cukup besar di Indonesia dengan jangkauan wilayah kerja per-area dan termasuk perusahaan dalam negeri yang berjalan di bidang jasa eceran dan perdagangan umum yang menyediakan juga kebutuhan sehari-hari.

Alfamart Wilayah Gunung Putri merupakan salah satu area Cabang Cileungsi. Alfamart area Gunung Putri terus berupaya mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Industri retail di artikan sebagai industri yang menjual jasa pelayanan dan menjual produk seperti kebutuhan rumah tangga dan bahan-bahan pokok untuk melengkapi kebutuhan pribadi, keluarga, dan

kelompok umum (Sobandi, 2018:125). Perusahaan retail memiliki sales target yang harus terpenuhi, disini peran sumber daya manusia yang baik sangat dibutuhkan untuk memenuhi sales target dan pekerjaan lain yang diberikan perusahaan. Sumber daya manusia akan dapat bekerja dengan baik jika perusahaan mengamati kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan memberikan daya kerja yang baik bila perusahaan memperhatikan hal tersebut. Mempertahankan sebuah kepuasan merupakan tugas pemimpin, salah satunya dengan mengamati dan mengawasi kebutuhan karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2015:240) karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan *turnover*, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan lebih turut andil, berdedikasi dalam pekerjaan, dan berkomitmen lebih terhadap perusahaan. Hal tersebut juga menjadi masalah pada PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Berikut ini adalah data *turnover* karyawan pada area Gunung Putri dalam 5 tahun terakhir:



Sumber: PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk

Gambar 1

Grafik Turnover Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Area Gunung Putri

Dilihat dari grafik diatas, tahun 2016 menjadi tahun dengan sedikit *turnover* karyawan yaitu sejumlah 10 orang dalam 1 tahun. Dan dilihat pada tahun 2020 terdapat kenaikan *turnover* karyawan paling tinggi yaitu sebanyak 18 orang dalam 1 tahun, hal ini menandakan bahwa adanya masalah terkait kepuasan kerja karyawan alfamart area Gunung Putri.

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan kepada 20 karyawan tentang apa saja faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan alfamart area Gunung Putri. Dari masing-masing faktor yang diberikan, setiap karyawan diwajibkan untuk memilih 2 faktor berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka.



Sumber: data prasurvey 2021

Gambar 2

Hasil Data Prasurvey Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Alfamart Area Gunung Putri

Dilihat dari data prasurvey diatas, didapatkan hasil bahwa faktor yang berpengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan alfamart area Gunung Putri yaitu kepemimpinan dan juga kerja sama tim yang solid. Karena itu kepemimpinan dan kerja sama tim diambil menjadi variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, area Gunung Putri.

Menurut Robbins & Judge (2015:265) pekerjaan itu bukan hanya sekedar bekerja, tapi membutuhkan interaksi dengan sesama rekan kerja & pemimpin. Penilaian seorang karyawan akan kepuasannya terhadap pekerjaan,

merupakan gabungan beberapa elemen yang kompleks. Salah satu aspeknya adalah kepemimpinan dan kerja sama tim.



Sumber: data survey 2021

Gambar 3

Data Hasil Survey Indikator Kepemimpinan Alfamart Area Gunung Putri

Dari data hasil survey di atas, yang dilakukan terkait seberapa besar peran kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan Alfamart area Gunung Putri. Dapat dilihat dari hasil data diatas bahwa peran kepemimpinan pada kepala toko belum maksimal. Data tersebut didapatkan dari survey yang dilakukan kepada 20 orang karyawan dengan menyebarkan kuesioner. Dari indikator kepemimpinan yang sudah tersedia, mereka diwajibkan untuk memilih salah satu pilihan antara terlaksana atau belum terlaksana.

Data survey tersebut memperlihatkan hasil bahwa, terjadi masalah pada indikator motivator dan juga kontrol. Dilihat dari 20 orang karyawan, 70% memilih belum terlaksana pada indikator motivator. Juga 60% memilih belum terlaksana pada indikator kontrol. Kepemimpinan transformasional, menjadi tipe kepemimpinan yang cocok diterapkan pada Alfamart area Gunung Putri. Kepemimpinan transformasional merupakan cara memimpin dengan mengontrol juga memotivasi karyawannya (Dewi, 2013:117). Seperti yang dinyatakan oleh Omar (2011:129) dalam penelitiannya, bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan karyawan akan pekerjaannya.



Sumber: data survey 2021

Gambar 4

Data Hasil Survey Indikator Kerja Sama Tim Alfamart Area Gunung Putri

Data hasil survey di atas dilakukan terkait seberapa besar terlaksananya kerja sama tim yang dirasakan oleh karyawan Alfamart area Gunung Putri. Dapat dilihat dari hasil data diatas bahwa pelaksanaan kerja sama tim belum maksimal. Data tersebut didapatkan dari survey yang dilakukan kepada 20 orang karyawan dengan menyebarkan kuesioner. Dari indikator kepemimpinan yang sudah tersedia, mereka diwajibkan untuk memilih salah satu pilihan antara terlaksana atau belum terlaksana.

Data survey tersebut memperlihatkan hasil bahwa, terjadi masalah pada indikator komunikator, rasa kebersamaan, dan upaya. Dilihat dari 20 orang karyawan, 70% memilih belum terlaksana pada indikator komunikasi, selanjutnya 65% memilih belum terlaksana pada indikator rasa kebersamaan, juga 55% memilih belum terlaksana pada indikator upaya. Dalam penelitiannya Masyithah et al (2018:57) menyatakan bahwa kerja sama tim merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan berprestasi dalam pekerjaannya, kepuasan kerja menjadi faktor penentu yang sangat diandalkan untuk dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja sudah ada sejak pertumbuhan pada era industri tahun 1930-an dan sampai sekarang ini juga masih sangat diperlukan. Karyawan yang puas akan proses dan juga hasil kerja mereka, secara otomatis akan memberikan kontribusi lebih untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga memiliki hasil kerja yang baik.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kepemimpinan yang memotivasi, mampu mengendalikan, dan membangun rasa kepercayaan, untuk mencapai visi yang sudah ditetapkan atau disebut kepemimpinan transformasional serta kerja sama tim yang baik. Oleh karena itu penting untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan kerja sama tim merupakan aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan kerja sama tim yang diterapkan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, (Alfamart) area Gunung Putri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Harapan dari penelitian ini dilakukan, dapat memberi manfaat bagi perusahaan maupun organisasi dalam hal meningkatkan kepuasan kerja karyawannya hingga mungkin kepemimpinan transformasional dan kerja sama tim dapat berpengaruh lebih baik lagi untuk kinerja perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, (Alfamart) STUDI KASUS PADA AREA GUNUNG PUTRI”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang terdapat di penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terjadi kenaikan *turnover* dalam 5 tahun terakhir.
2. Karyawan kurang mendapat motivasi dari pimpinan/kepala toko.
3. Pimpinan/kepala toko kurang memiliki kontrol dalam tim.
4. Komunikasi dalam tim kurang berjalan baik
5. Rasa kebersamaan dan upaya didalam tim masih tergolong rendah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan latar belakang yang telah dipaparkan, agar permasalahan yang akan diteliti tidak semakin meluas, maka dengan banyaknya keterbatasan, peneliti akan lebih fokus membahas dan hanya menguji mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan kerja sama tim terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, (Alfamart) studi kasus pada area Gunung Putri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang didapat pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, (Alfamart) studi kasus pada area Gunung Putri?

2. Apakah adanya pengaruh kerja sama tim terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, (Alfamart) studi kasus pada area Gunung Putri?
3. Apakah adanya pengaruh kepemimpinan transformasional dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, (Alfamart) studi kasus pada area Gunung Putri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian ini untuk memberikan informasi dan menggali lebih lanjut tentang:

1. Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Adakah pengaruh kerja sama tim terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional dan kerja sama tim secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

F. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diperoleh manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan tentang ilmu-ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia, juga sebagai wadah untuk menerapkan teori-teori yang sudah dipelajari sehingga ilmu tersebut dapat

dipahami dengan lebih baik. Dan diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait dengan kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan kepuasan kerja.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan masukan bagi PT. Sumber Alfaria Trijaya terutama area Gunung Putri tentang Kepemimpinan transformasional, Kerja sama tim, dan Kepuasan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

b. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat kepada karyawan dalam memberikan saran dan informasi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif juga efisien.

c. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian yang akan datang terkait dengan sumber daya manusia.

G. Sistematika Penelitian

Pembahasan penelitian ini dibuat menjadi 5 bab, secara garis besar dibuat dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini membahas teori-teori yang melandaskan penelitian sebagai dasar analisis, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis penelitian, dan kerangka penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian

Dalam bab ini dikemukakan variabel penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrument penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini tersusun atas gambaran umum perusahaan, hasil uji validitas dan reliabilitas, identifikasi responden, hasil uji statistic deskriptif, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis regresi linier berganda, hasil uji hipotesis, hasil analisis koefisien korelasi, hasil analisis koefisien determinasi, dan juga pembahasan.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dan juga saran dari penelitian yang sudah dilakukan.